***ALLEGATO TECNICO***

**Circ. n. 39 del 10 ottobre 2016**

* **Modifiche al Dlgs. 81/2015 su tipologie contrattuali**

Il capitolo principale riguarda come detto l’introduzione di un meccanismo di **maggiore tracciabilità nell’utilizzo dei VOUCHER** al fine di prevenire potenziali situazioni di irregolarità e di concorrenza sleale tra imprese.

Riformulando l’art. 49, comma 3, del decreto legislativo 81/2015, ora la **comunicazione preventiva** sul lavoro accessorio dovrà necessariamente:

* essere **effettuata almeno 60 minuti prima dell’inizio della prestazione** (e non più soltanto prima dell’inizio della prestazione);
* essere indirizzata alla sede territoriale competente dell’Ispettorato nazionale del lavoro (per cui cambia poco visto che anche prima si rimandava alla DTL competente);
* viaggiare come prima tramite sms o posta elettronica, fatta salva la possibilità per il Ministero del Lavoro di emanare un decreto con specifiche modalità applicative o ulteriori modalità di comunicazione;
* **specificare** – e qui risiede la maggiore tracciabilità - non solo i dati anagrafici/codice fiscale del lavoratore e il luogo della prestazione, ma **anche il giorno, l’ora di inizio e l’ora di fine della prestazione**, al posto di un generico riferimento, valido finora, ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi rispetto alla stessa comunicazione.

Per il **settore agricolo**, tuttavia, il decreto prevede un regime meno stringente in deroga alla disciplina generale, visto che gli imprenditori agricoli dovranno seguire le stesse regole di cui sopra, salvo il fatto che la **comunicazione preventiva di svolgimento della prestazione non deve specificare giorno e orari di inizio e di fine, ma può riferirsi ad un arco temporale più esteso pari a 3 GIORNI** (va sottolineato che inizialmente lo schema di decreto sottoposto al parere del Parlamento prevedeva un orizzonte temporale ancora più ampio – 7 giorni).

Sempre in merito ai voucher, l’analogia con il lavoro intermittente ritorna anche sul fronte sanzionatorio, visto che, in tutti i settori, **per ogni lavoratore per cui viene omessa la nuova comunicazione preventiva** **di avvio alla prestazione il committente sarà tenuto a versare una somma tra 400 e 2.400 €,** sanzione su cui non sarà possibile avvalersi dell’istituto della diffida accertativa ex art. 13 del decreto legislativo 124/2004. Registriamo come il provvedimento non preveda alcuna riduzione su quanto versare qualora la comunicazione sia stata effettuata tardivamente.

Le altre disposizioni contenute nell’art. 1, sicuramente di minor importanza, servono da un lato a dirimere alcuni nodi che si frappongono rispetto ad una maggiore fluidità nel ricorso all’apprendistato di terzo livello (alta formazione e ricerca) e, dall’altro a garantire che i contratti di apprendistato di primo livello stipulati secondo le vecchie regole e in corso d’opera (T.U. 167/2011), possano essere prorogati di un ulteriore anno qualora alla scadenza originaria l’apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma.

* **Modifiche al Dlgs. 148/2015 su ammortizzatori sociali**

Sotto il punto di vista procedurale registriamo **due positive novità**:

* per la **CIGO** si introduce una **deroga per gli eventi oggettivamente non evitabili rispetto alla tempistica di presentazione della domanda** (regola generale 15 giorni dall’inizio della sospensione/riduzione dell’attività): in questi casi la scadenza viene ora fissata alla **fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l’evento**;
* per la **CIGS** non bisognerà più aspettare 30 giorni dalla presentazione della domanda per avviare i lavoratori in cassa integrazione: infatti, **la riduzione/sospensione dell’attività per cui si richiede l’intervento dovrà iniziare entro 30 giorni da quello in cui è stata inoltrata l’istanza, e non obbligatoriamente dopo tale termine come era previsto prima.**

Rispetto ai **CONTRATTI DI SOLIDARIETA’** viene resa **praticabile la trasformazione di quelli c.d. DIFENSIVI** (riduzione orario per evitare esuberi) **in quelli c.d. ESPANSIVI** (riduzione orario per assumere nuovo personale).

Si tratta di una possibilità concessa ai CdS in corso da almeno 12 mesi o comunque stipulati prima del 2016, a condizione che la riduzione dell’orario non sia comunque superiore a quella già concordata tra le parti. In questo caso i lavoratori continueranno a beneficiare della CIGS anche dopo la trasformazione, ma per un importo del trattamento pari alla metà (50%), senza subire tuttavia alcuna effettiva riduzione visto che l’altro 50% sarà a carico del datore di lavoro, somma su cui però l’impresa non pagherà i contributi previdenziali (solo contribuzione figurativa). Al fine di compensare i maggiori costi sostenuti dalle imprese, le stesse si vedranno esonerate dalle quote di TFR relative alle retribuzioni perse e dimezzare il contributo addizionale, oltre che beneficiare, limitatamente al periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua scadenza, delle agevolazioni previste nel caso di CdS espansivi sui soggetti neo-assunti.

**PER IL 2016 E’ INOLTRE RICONOSCIUTO ALLE REGIONI/PROVINCE AUTONOME UN REGIME DI MAGGIOR FLESSIBILITA’ NELLA CONCESSIONE DEGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA.** In particolare, per l’anno in corso i **trattamenti di integrazione salariale e mobilità in deroga potranno essere riconosciuti dalle Regioni senza il rispetto delle regole più stringenti stabilite nel 2014 (DM 83473) nel limite del 50%, e non più del 5%, delle risorse loro singolarmente assegnate.**

Si tratta di un aumento piuttosto significativo e oltremodo rilevante, tanto più che il **nuovo limite del 50% si applica retroattivamente anche alle risorse ripartite in passato (triennio 2014-2016) dal Ministero del Lavoro alle Regioni, fatta eccezione per quelle da loro già utilizzate in presenza di provvedimenti decretati**.

**Ulteriori regimi di maggior favore** sono introdotti in 2 specifiche situazioni:

* per gli accordi sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 e riguardanti **imprese di rilevante interesse strategico nazionale**, qualora sia stato previsto il ricorso ai **contratti di solidarietà**, su domanda e nel limite di 24 mesi, può essere concessa una **proroga delle riduzioni contributive a vantaggio dei datori di lavoro** (ex art. 6, comma 4, legge 608/1996 che prevede, come noto, uno sconto contributivo pari al 35% sulle ore effettivamente lavorate, a patto che la riduzione d’orario superi il 20%) – benefici riconoscibili nei limiti delle risorse stanziate pari a 90 e 100 rispettivamente per il 2017 e 2018;
* per i lavoratori delle c.d. **aree di crisi complessa che raggiungono i limiti massimi di fruizione della CIGS nel secondo semestre 2016 (1 luglio-31 dicembre) può essere concesso un ulteriore periodo di CIGS fino a 12 mesi,** previa stipulata di apposito accordo in sede governativa e presentazione di un piano di recupero occupazionale con interventi di politica attiva concordati con le Regioni interessate – strumento praticabile nel limite di spesa per il 2016 pari a 216 milioni.

Infine, se pur riferito non al capitolo degli ammortizzatori in costanza di rapporto, ma a quelli previsti in caso di disoccupazione (Dlgs. n. 22/2015), si registra un **miglioramento dell’indennità NASpI spettante ai lavoratori stagionali dei settori turismo e stabilimenti balneari**, con il riconoscimento di una maggior durata (1 mensilità aggiuntiva fino a massimo 4 mesi).

* **Modifiche al Dlgs. 150/2015 politiche attive/servizi lavoro**

Diverse sono le disposizioni tese a migliorare dal punto di vista formale la stesura di precedenti formulazioni (es. offerta di lavoro congrua, status di disoccupato e norme di condizionalità) nonché a risolvere alcuni aspetti organizzativi interni dell’**ANPAL** (es. personale). Contestualmente, **si chiariscono le sue funzioni e competenze**, attribuendo **all’Agenzia il coordinamento di tutti i servizi e le misure di politica attiva del lavoro richiamati dal decreto legislativo 150/2015 (art. 18), compreso lo svolgimento delle attività precedentemente in capo al Ministero del Lavoro in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati ai disoccupati ai fini di una loro ri-qualificazione professionale, inserimento lavorativo o percorso di autoimpiego.**

Ulteriori norme riguardano l’implementazione del **sistema informativo unitario delle politiche del lavoro**, con l’inserimento del MIUR tra i soggetti che collaborano con l’ANPAL al fine di assicurare i dati relativi al livello di istruzione degli utenti dei servizi per l’impiego e la socializzazione delle schede anagrafico-professionali già disponibili presso le Regioni.

Risultano poi particolarmente interessanti e già richiamati in premessa:

* il recupero per il biennio 2016/2017 delle risorse non utilizzate l’anno scorso per i percorsi del sistema duale (apprendistato 1° livello e alternanza scuola-lavoro);
* un chiarimento **in merito alla vigilanza sulla gestione dei fondi interprofessionali, già attribuita all’ANPAL nel 2015 dal legislatore**: la precisazione consiste nell’aver specificato che **gli esiti di tale attività di vigilanza sono rivolti al Ministero del Lavoro “*anche ai fini della revoca dell’autorizzazione e del commissariamento dei fondi nel caso in cui vengano meno le condizioni per il rilascio dell’autorizzazione*”.**
* Infine, oltre alla nuova denominazione che assume l’**ISFOL, d’ora in poi INAPP** – Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche – si registra un **ulteriore stanziamento di 30 milioni destinato ai Centri per l’Impiego**.
* **Modifiche al Dlgs. 151/2015 semplificazioni**

Diverse le novità sulla **legge n. 68/1999**.

* In primo luogo viene stabilita la **computabilità dei lavoratori già disabili prima dell’assunzione**, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, nel caso siano affetti da **riduzione della capacità lavorativa “pari o superiore” al 60%** (finora invece il decreto 151/2015 l’aveva previsto solo in caso di riduzione della capacità lavorativa solo “superiore” al 60%).
* La seconda novità lega l’importo della **sanzione per mancata assunzioni di disabili** di cui all’art. 15,alla misura del contributo esonerativo previsto dall’art. 5, comma 3-bis della stessa legge 68/99, che, come modificato dal Jobs Act, è pari a 30,64 euro. In particolare, la misura della sanzione **sarà pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo (e quindi a 153,20 € per ogni giorno in cui risulta scoperta la quota dell’obbligo), con un significativo aumento rispetto alla somma fino ad oggi dovuta pari a 62,77 €.**
* Sempre con riferimento alla stessa violazione - mancata assunzione dei disabili – **si chiarisce che a essa si applica la procedura di diffida ex art. 13, Dlgs. 124/2004** e che per beneficiare dei suoi effetti, tra cui il pagamento delle sanzioni in forma ridotta, è necessaria la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipula del contratto di lavoro con la persona disabile avviata al lavoro.
* Inoltre, gli **importi delle sanzioni amministrative** di cui all’art. 15, comma 1, della legge 68/99 saranno adeguati ogni 5 anni con apposito DM Lavoro.

Su un altro fronte, si apportano alcune **leggere modifiche** all’art. 4, comma 1, della legge 300/1970, in materia di **controlli a distanza** e impianti audiovisivi ma **unicamente al fine di armonizzare le disposizioni già in vigore con l’istituzione dell’Ispettorato nazionale del lavoro - le cui sedi territoriali subentrano come noto nelle funzioni già esercitate dalle DPL**. Laddove previsto, le richieste di autorizzazione dovranno essere d’ora in poi indirizzate appunto dalle sedi territoriali dell’Ispettorato o dalla sua sede centrale qualora si tratti di imprese plurilocalizzate. Contestualmente, viene precisato che i **provvedimenti di autorizzazione sono definitivi e per questo non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico** (ma solo in via giudiziale).

Infine, rispetto alla presentazione telematica delle dimissioni, oltre a precisare che il pubblico impiego è fuori da questa procedura, viene **estesa ai singoli consulenti del lavoro e alle sedi territoriali dell’Ispettorato nazionale del lavoro la possibilità di assistere il lavoratore nell’inoltro delle dimissioni agendo, quindi, come intermediari** (al pari degli altri soggetti già individuati dal decreto legislativo 151/2015: organizzazioni sindacali, patronati, enti bilaterali, commissioni di certificazione).